

Beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goede gekwalificeerde medewerkers en bestuurders. Dit alles binnen een beheerste en integere bedrijfsvoering en gericht op de langere termijn. Dit betekent onder andere dat we waar mogelijk zullen bevorderen dat onze medewerkers door de beloning zich optimaal gemotiveerd voelen tot zorgvuldig handelen en het met plezier vervullen van hun werkzaamheden. Het beloningsbeleid maakt deel uit van ons personeels- en bestuursbeleid en is in lijn met de geldende wet- en regelgeving.

Beloning voor bestuursleden & directeur

De beloning van de leden van het bestuur van de Stichting is gerelateerd aan de taken en verantwoordelijkheden alsmede de tijdsbesteding van een bestuurslid. Een bestuurslid wordt geacht een dag per maand te besteden aan het besturen van onze Stichting en haar aanverwante entiteiten. Als beloning voor deze bestuurswerkzaamheden is een normbedrag vastgesteld per bestuurder.

Het bestuur heeft het loon van de directeur-bestuurder vastgelegd. Voor het bepalen en vaststellen van dit beloningsbeleid volgt de Nationale Grote Clubactie de Adviesregeling Beloning Directeuren van Goede Doelen zoals vastgesteld door Goede Doelen Nederland en de Code Wijffels. De directeur bestuurder ontvangt een vergoeding die ruim binnen het Goede Doelen Nederland maximum blijft. Daarnaast is een directiereglement opgesteld.

Beloning voor medewerkers

Nationale Stichting Grote Clubactie kiest voor een beloning, afgestemd op functie, taken en verantwoordelijkheden. Nationale Stichting Grote Clubactie kent een functiehuis met functieschalen en daaraan gekoppelde salarissen. In totaal zijn er 11 FTE werkzaam bij onze organisatie. Bij het opstellen van het beloningsbeleid zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- De beloning moet marktconform en maatschappelijk acceptabel zijn.
- Het beloningsbeleid moet ondersteunend zijn aan de lange termijn strategie. De lange termijn strategie is gericht op continuïteit en duurzame groei bij een beperkt risicoprofiel.
- Het beloningssysteem moet transparant en eenvoudig zijn.
- Het beloningssysteem moet voldoen aan geldende regelgeving.

De leidinggevende houdt tenminste eenmaal per jaar een voortgangsgesprek. In het voortgangsgesprek worden afspraken gemaakt over o.a. ambities, scholing en te behalen doelen. Hierbij kan worden gedacht aan te behalen targets voor deelname clubs en verkoop loten, maar ook het verbeteren van competenties en vakvaardigheden.